

"المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)"

قلقول ليلية

أ.د. هادف أحمد

كلية علم النفس وعلوم التربية
جامعة قسنطينة 2، عبد الحميد مهري قسنطينة - الجزائر

ملخص

تعد الهوية المهنية سيروورة تفاعل بين كلاً من المعارف النظرية، العلاقات الإنسانية، الحقيقة الاجتماعية و الممارسة في المؤسسة التي توطر الأفراد مهنيًا، كما أنها تمثل مجموعة من القيم، المعايير، المواقف، المهارات والمفاهيم المشتركة بين الأفراد والتي تسمح لكل واحد منهم أن يقول: " هذا ما أنا عليه، وهذا ما أريد أن أفعل وأن أكون عليه في محيط عملي"، لذا يعد محيط العمل المكان الذي يعزز هوية الأفراد المهنية أين يحققون ذواتهم من خلال تجسيد أفكارهم المهنية على أرض الواقع. انطلاقاً من هذا التحديد للهوية المهنية تبادر إلى ذهننا تساؤل حول تشكل الهوية المهنية عند لمتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) و المتحصلين على شهادات جامعية في ظل الظروف التي يعيشونها في محيط عملهم؟
الكلمات المفتاحية : الهوية المهنية ، محيط العمل ، المتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل.

Abstract

Professional identity is a process which involves an interaction between theoretical knowledge, human relations, social reality and the practice in the company. It is also a set of shared values, norms, attitudes, skills and

concepts which enable the individual to say « this is who I am, and this is what I want to do and to be in my workplace ». The individual's workplace fosters their professional identity construction, because it is the entourage where the workers realize themselves by implementing their professional ideas on the ground.

Based on this definition of professional identity, we wonder to know at what extent the professional identity of them who Workers in the context of pre-employment contracts in the National Agency for Employment (ANEM) can be constructed, under the conditions which they live in their workplace?

Key terms : Professional identity, Workplace, Pre-employment contracts.

مقدمة

تعرف الهوية المهنية على أنها سيورة مستمرة التفاعل بين كلاً من؛ الهوية البيوغرافية للفرد بما تتضمنه من قيم و معايير، والهوية الاجتماعية والناجمة عن العلاقات الإنسانية والإحساس بالانتماء إلى جماعة معينة، والديناميكية الإجرائية التي تتمثل في تجسيد مكتسبات الفرد في محيط العمل والمضمنة للمعارف النظرية والمهارات الأدائية التي اكتسبها خلال مشواره التكويني، الأمر الذي يؤكد عليه الباحث الاجتماعي Claude Dubar، باعتباره أن الهوية المهنية ما هي إلا علاقة ترابطية بين المشوار الشخصي للفرد و مجموعة العوامل الثقافية، الاجتماعية والاقتصادية التي تميزه عن الآخرين، فكل فرد خصوصية بيوغرافية ذاكرة، وشخصية مميزة ناجمة عن تجاربه الخاصة والأحداث الفريدة التي كانت سببا في بلورة سيرته الذاتية و هذا يعني أن الفرد عندما ينتقل ليعمل في مؤسسة ما فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية. (Bernard، 1996، C. Maroy ، F. ، P 82)

هذه الممتلكات السوسيو ثقافية الناتجة عن التجارب الشخصية للفرد تشكل البعد الشخصي لهويته وتسفر عن تصورات زملائه له، في حين

تشكل التجارب التي يعيشها الأفراد في محيط عملهم وتفاعلهم مع بعضهم بعض وخضوعهم لنفس القوانين البعد الاجتماعي للهوية، لذا يعد محيط العمل المكان الذي توثق فيه الهوية المهنية للأفراد، وكان Renaud Sansaulieu لقد اعتبر محيط العمل كفضاء للتعلم، بحيث يجد العمال أنفسهم مجبرين على تعلم الطرق المثلى لتأدية العمل على أكمل وجه بهدف زيادة الإنتاج، كما يتعلمون كذلك كيفية التواصل مع الزملاء ومع المسؤولين بأسلوب يضمن السير الجيد للمنظومة، فهو المكان الذي تلبي فيه حاجات العمال الانتمائية وحاجتهم للاعتراف بهم اجتماعياً، وهذا ما أسماه Sainsaulieu بالبعد الثقافي لمنظومة العمل، ويقصد من خلاله أن محيط العمل ليس حكراً للعوامل الإنتاجية فحسب وإنما هو كذلك مكان لتشكيل هويات فردية و جماعية، وهذا حسب ما يعتمده أو يعارضه العمال من قيم، لأن قبل تواجدهم في منظومة العمل كانوا قد أطروا من قبل مؤسسات تكوينية حرست على تزويدهم بالمعارف النظرية اللازمة التي تؤهلهم للتكيف في محيط العمل، هذا التواجد في المؤسسات التكوينية لا يكون بالصدفة و بالأخص الجامعات، حيث يكون لكل تخصص شروط معينة يصنف على إثرها الملتحقين به، فتواجد الفرد في تخصص معين يرجع لتوافق مؤهلاته مع هذا التخصص، بحيث يكون مدركاً تماماً لمدى تماشي قدراته و مهارته إلى جانب ميوله و رغباته مع طبيعة التخصص الذي يختاره، لأن هذا الأخير هو من سيضمن له التألق لاحقاً في محيط العمل، مما يعني أن إدراك الفرد لميوله ورغباته يحدد نوع المجال الذي ينتهجه و نوع الوظيفة التي تناسبه ، كما يعد تقييمه لذاته منذ نقطة البداية المسار السليم لتحقيق أهدافه، لهذا السبب بالذات اهتمت كثير من النظريات بدراسة الفرد كحالة نفسية على حدة، وعلى تأثره و تأثيره بما يتضمنه محيط عمله من مثيرات، والتي بتفاعلها مع تركيبته السيكلوجية تلعب دوراً أساسياً في تحديد مصيره المهني والاجتماعي على حد سواء، و تقول Carol Anne Tavris في هذا السياق بأن كلاً من المحيط الاجتماعي، وصفات الشخص وسلوكه يكونون حلقة ديناميكية أين يصبح كل عنصر من عناصرها يؤثر على الآخر وهذا ما ينتج عنه

تحديد ملامح الشخص من خلال معتقداته، إدراكاته، تطلعاته، أهدافه، مشاعره، بحيث يغدو الفرد عاملاً نشيطاً في تنمية شخصيته". (Carol، 1999، et al، Tavis، p 214)

لذلك فإن تشكيل الهوية المهنية يكون من خلال سيرورة دائمة ومستمرة التفاعل تبدأ في مراحل تكوين الفرد وعبر المؤسسات التي تشرف على هذا التكوين، وتتعرز هذه السيرورة في المرحلة الجامعية نظراً للتخصص الذي يختاره الفرد لنفسه ثم تصبح أمتن وأقوى في ظل كل من الديناميكية الإجرائية والتفاعلية داخل منظومة العمل بحيث يعزز الأفراد أفكار بعضهم لبعض ويدعمون مهاراتهم الأدائية وهذا راجع إلى ما يجمعهم من أهداف حيث يقول R.Sainsaulieu (1977) : " إذا كان هناك هوية جماعية فهذا يعني أن الأفراد لديهم شيء مشترك ومنطق مشترك للأدوار والمكانة الاجتماعية التي يشغلونها". (Francis Danvers)

وشعور الأفراد بالانتماء إلى محيط عمل معين يكون نتيجة مزيج بين مؤشرين قويين وهما؛ إحساس الفرد بأن له دور مفيد و فعال في هذا المحيط ، و إحساسه بضرورة التضامن مع فريق عمله ، هذان المؤشران يساعدان العامل على التبنى السريع للمبادئ والقيم الأخلاقية التي تنتهجها مؤسسة العمل التي ينتمي إليها، كما يعطيان معنى للأعمال التي يقوم بها الفرد مما يدفعه للاستمرار في تحسين أدائه وتطوير كفاءته، لأن إحساس الفرد بأن سلوكه مقبول ومستحب من قبل الآخرين يقوي من عزيمته بحيث يجعل من هذا السلوك سمة من سمات شخصيته التي يعرف بها في محيط العمل ويتميز من خلالها عن باقي العمال الآخرين. إن هذا الاعتراف والتقبل من قبل الزملاء في محيط العمل يحفز العامل لبذل جهود أكبر وذلك نتيجة الطمأنينة التي تنتج عن الإحساس بروح الفريق الواحد والنجاح الجماعي. لذلك تبحث دائماً معظم المؤسسات الناجحة عن سبل الاتصال الاجتماعي في بيئة عملها، بحيث تتبنى إدارة الموارد البشرية عملية توطيد مبدأ العلاقات الإنسانية في بيئة العمل، وتطوير العمل الجماعي، لأن العامل يميل بطبعه إلى

إنسانيته التي تظهر في الفعالية والحيوية في تعاملاته، كما تمكن الاستجابات العاطفية والمعنوية العمال من التغلب على المواقف الصعبة وإيجاد الحلول السريعة فيها في محيط العمل.

و مع أن مفهوم الهوية المهنية له جذور تعود إلى التنشئة الاجتماعية التي تشمل المؤسسات التكوينية (العائلة، المدرسة، مؤسسات التكوين المهني، جامعات...) التي مر بها الفرد إلا أن بلورتها تكون في محيط العمل أين تتعزز من خلال تطبيق الأفكار، ومن خلال الممارسة، والفعالية والدعم القائم على أساس العلاقات الإنسانية السائدة في محيط العمل. هذا المعنى المحدد للهوية المهنية كان سببا في إثارة فضولنا حول الهوية المهنية للمخرجين الجامعيين الحاملين لشهادات ليسانس وماستر والمتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) التي أصبحت تعد من أهم الهياكل المساهمة في احتواء مشكل البطالة خاصة في أوساط الشباب المؤهل و المتحصل على شهادات تترجم قدراته المعرفية، بحيث وجهت هذه الوكالة سنة 2011 بولاية قسنطينة ما يقارب 9064 حامل لشهادة جامعية نحو مؤسسات حكومية لقطاعات مختلفة بعقود قابلة للتجديد تحت عنوان "عون إداري رئيسي" و تنص هذه العقود على بند أساسي يدل على أن يكون المتعاقد تحت تصرف مدير المؤسسة، كما يعود أمر تجديد العقد إلى المسؤول الأول في المؤسسة التي تم توجيه المتعاقد إليها، هذا العدد من المخرجين والحاملين للشهادات الفريد من نوعه الذي كان يفوق استيعاب المؤسسات في معظم الأحيان، خلق عندنا تساؤل حول مدى توافق شهادات المتعاقدين مع طبيعة عمل "عون إداري رئيسي" وكيف يساعد هذا العمل في بلورت الهوية المهنية للمتعاقد مع الوكالة الوطنية للتشغيل في ظل الظروف التي يعيشونها في محيط عملهم؟

الجانب المنهجي:

1) أداة الدراسة: لإعطاء إجابة لتساؤلنا استعنا بالاستمارة أو ما يعرف كذلك بالاستبيان كوسيلة بحث، وهي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة

يحددها الباحث حسب أغراض البحث، عرضت استمارة بحثنا على مجموعة من محكمين الذين ساهموا في تقدير صدقها، وهم أساتذة بكلية علم النفس وعلوم التربية حيث أجمعوا في معظمهم على صلاحيتها كأداة قياس لدراستنا، وعليه قمنا بإجراء تطبيق مسبق للاستمارة على مجموعة من الأفراد يحملون نفس صفات عينة دراستنا، هذا ما مكننا من إجراء بعض التعديلات الطفيفة على مستوى وضوح بعض عبارات الاستمارة قبل قيامنا بتوزيعها على عينة الدراسة النهائية.

قسمت استمارة دراستنا إلى قسمين، القسم الأول شمل 10 عبارة تضمنت المعلومات الشخصية لأفراد العينة، أما القسم الثاني كان قد تكون من 51 جاءت في ثلاثة محاور: **المحور الأول:** ضم العبارات التي تدور حول آراء المتعاقدين عن المجهودات التي قامت بها الوكالة وعن ما إذا كانت هذه المجهودات قد عادت بالفائدة عليهم أم لا، واشتملت على 8 عبارات كان ترتيبها في الاستمارة من 1 إلى 8.

المحور الثاني: خصصناه لمحيط العمل والظروف التي يعيشها المتعاقدون من حيث (العلاقات الإنسانية في محيط العمل، مدى فعالية الدور و المهام التي يقوم بها المتعاقد في محيط العمل ، ومدى تكيفه في محيط عمله) وكان عدد العبارات التي ضمها هذا المحور (20)، وكان ترتيبها

51,49,44,42,40,33,32,31,30,26,24,23,22,17,16,14,13,1
1,10,9

أما المحور الثالث: فقد ضم (23) عبارة يدور محتواها حول توافق شهادة أو تكوين المتعاقد مع العمل الذي يقوم به، وذلك من حيث المكانة الاجتماعية، تقدير ذات المتعاقد وآفاقه المهنية، وهي على الترتيب

كما يلي:
50,48,47,46,45,43,41,38,37,36,35,34,29,28,27,25
21,20,19,18,15,12

هذا وقد تم تنظيم الاستمارة على صورة سلم ليكارت ذي خمسة أبعاد كما يلي: (موافق, موافق جداً, لا أدري, غير موافق, غير موافق إطلاقاً).

2-2) عينة الدراسة

بما أن أفراد المجتمع الأصلي لدراستنا كان معروفا تماما وهم المخرجون الجامعيين المتحصلين على شهادات جامعية بين ليسانس و ماستر والمتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل, فقد اعتمدنا في اختيارنا لعينة الدراسة على أسلوب العينة الغير عشوائية و تحديداً العينة الحصصية أين يتم تقسيم المجتمع الأصلي للبحث إلى شرائح أو فئات أو طبقات, إلا أنه بدلاً من تحديد حجم العينة على أساس متساوي في كل شريحة من شرائح المجتمع, يكون التقسيم أكثر دقة بحيث يتناسب حجم عدد أفراد العينة مع الحجم و والتعداد الأصلي لكل شريحة داخل المجتمع الإحصائي ونسبتها إلى المجموع الكلي لمجتمع البحث. وعلى ذلك قدرت عينة بحثنا ب 400 فرد, وإتباعاً لما تمليه العينة الحصصية أخذنا العدد الإجمالي للمتعاقدین الحاملين للشهادات الجامعية والذي تم توجيههم إلى مقاطعات حكومية مختلفة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل وقد قدر هذا العدد سنة 2011 ب 9064 (حسب إحصاءات الوكالة الوطنية للتشغيل لنفس السنة) وجاءت العملية كالتالي: $400/9064 = 23$

توجهنا بعدها للقطاعات (secteurs) التي تم توجيه المتعاقدين إليها من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل و التي كان عددها 6 لنتحصل على عدد الموجهين لكل قطاع، وحسب المعلومات التي حصلنا عليها من كل قطاع قمنا بالعملية الحسابية، وهذا ما جعلنا نتحصل على النتائج التالية:

- مديرية التربية و التعليم: $294 = 23/6762$

- البلديات: $14 = 23/300$

- دور الشباب: $20 = 23/448$

- الشؤون الدينية: 23/282=14
 - التكوين المهني : 23/ 240 =12
 - الصحة و السكان: 23/1044=46
- أما من ناحية العمر و الجنس جاءت عينة بحثنا كالتالي:
- الجدول رقم (1): خصائص العينة

النسبة المئوية	الفئة	
28,8%	من 25 - 21	العمر
44,5%	من 30 - 25	
26,3%	من 35 - 30	
24,0%	ذكر	الجنس
75,8%	أنثى	
86,8%	ليسانس	الشهادة المتحصل عليها
12,3%	ماستر	

هذا الجدول يبين لنا توزيع عدد العينة على المتغيرات الديموغرافية بما تحمله من خصائص و التي تتمثل في 400 شخص من الجنسين، ولقد شكل الإناث النسبة الأكبر حيث قدرت بـ 8,75% في حين مثل الذكور نسبة 24,0%، كما نلاحظ أن النسبة الأكبر للمجيبين على الاستمارة كانت للذين تراوحت أعمارهم بين [25-30] سنة حيث شكلت نسبتهم 44,5% لتليها نسبة 28,8% وهي للفئة التي جاءت أعمارهم بين [21-25] سنة، أما أضعف نسبة كانت لفئة [30-35] سنة و قدرت بـ 26,3%، كما نستنتج من خلال نتائج هذا الجدول أن حاملي شهادة ليسانس هم الأغلبية حيث جاءت نسبتهم بـ 86,8% في حين قدرت نسبة الحاصلين على شهادة ماستر بـ 12,3%.

(3) عرض النتائج و مناقشتها:

من خلال ما تحصلنا عليه من نتائج نلاحظ أن أكبر نسبة للمتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل من المخرجين الجامعيين مثلت الإناث و المتحصلين على شهادة ليسانس والذين كانت تتراوح أعمارهم بين [25-30] سنة وهذا ما ذكر تفصيليا في الجدول أعلاه، في هذه الفترة من العمر يكون الفرد بحاجة إلى صورة ذات يتعرف عليه من خلالها ولا تتعزز هذه الصورة إلا في وسط يعترف بالأدوار التي يقوم بها الأفراد و بما يقدمونه من إنجازات، و هذا مالا نلمسه في إجابة أفراد عينتنا بحيث نجد أن 32,55% منهم غير موافقين على أن لديهم أدوارا فعالة في المؤسسات التي يعملون بها وساندهم في هذا فئة الغير موافقون إطلاقا بنسبة 29,0% ، وعدم الإحساس بالفاعلية ما هو إلا عامل أساسي لعدم الإحساس بالانتماء، والذي يعد من بين أهم العوامل التي تُعزز الهوية المهنية في محيط العمل و يكون ذلك من خلال اعتراف الزملاء، المسؤولين و القيمين على الأعمال التي تنجز بالجهد و الأداء الذي يقدمه الفرد في عمله، الأمر الذي لا يشعر به المتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) كما تعبر عنه إجاباتهم بغير موافق على متغير "أحس بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل بها" حيث شكلت نسبة 57,1% و كانت هذه النسبة تجمع رأي كلا من الإناث والذكور، ويرجع المتعاقدون من الجنسين مع الوكالة الوطنية للتشغيل سبب عدم إحساسهم بالانتماء لهذه المؤسسات إلى سوء علاقتهم مع زملائهم المرسمين في المؤسسات التي وجهوا إليها و هذا بالضبط ما أوضحته نسبة 7,43%، الأمر الذي يجعل تفاعلهم صعب مع عمال المؤسسة التي يعملون بها حيث قدرت نسبة الغير موافقين على أن محيط عملهم يسهل عملية تفاعلهم مع باقي العمال ب 41,7% و أيدهم في ذلك الغير موافقين إطلاقا بنسبة 30,16%، و هذا ما خلق عندهم الإحساس باللافائدة، الضياع، والتهميش في المؤسسات التي يعملون بها الأمر الذي أكدته نسبة 23,70%، كما يعود هذا الإحساس بالتهميش إلى عدم تقدير المسؤولين للمستوى المعرفي و الأدائي للمتعاقدين ما يجعل العلاقة بينهم سيئة، و هذا ما أوضحته نتيجة 44,6% للغير موافقين

على أن علاقتهم جيدة مع مسؤوليهم في المؤسسة التي يعملون بها و 31,4% للغير موافقين إطلاقاً.

كما أن تكيف الفرد في محيط عمله يتطلب دعم معنوي يكون غالباً ناتج عن علاقاته الإنسانية في محيط العمل سواء كانت هذه العلاقات عمودية (مسؤول- عامل) أو أفقية (عامل-عامل)، في غياب هذه العلاقات يصبح الفرد غير قادر على التأقلم مع مواقف العمل وهذا لعدم رضاه على المعاملة التي يعامل بها في محيط عمله.

أفراد عينة دراستنا من المتعاقدين يجمعون بأنهم غير راضون على معاملة مسؤوليهم لهم حيث جاءت نسبة غير موافق إطلاقاً على متغير "أنا راضي على معاملة المسؤولين لي بالمؤسسة التي أعمل بها" ب 45,4% ويؤيدهم في ذلك المجيبون بغير موافق بنسبة 27,2%، ومن أهم العوامل التي جعلت علاقات المتعاقدين تسوء في محيط العمل هي كونهم لا يلقون التقدير عن الأعمال التي يؤدونها داخل المؤسسة وهذا ما عبرت عنه 44,1% والتي كانت تشكل نسبة الغير موافقين إطلاقاً على متغير " ألقى تقدير المسؤولين على ما أقوم به من أعمال في المؤسسة" و يدعمهم في هذا الرأي المجيبون بغير موافق بنسبة 28,2%، في حين نجد أن علاقة المتعاقدون مع ببعضهم أحسن وأمتن من علاقاتهم بزملائهم المرسمين في المؤسسة التي يعملون بها وهذا ما أوضحته نسبة 40,0% للموافقين على هذه النقطة و ساندتهم في ذلك الموافقون جداً حيث قدرت نسبتهم ب 30,8%، و ذلك نظراً لما يجمع بينهم من مصير مشترك، كما يرجع المتعاقدون التوتر العلائقي بينهم وبين زملائهم المرسمين إلى العدد الكبير للمتعاقدين في المؤسسة و الذي أدى إلى خلق مشاكل على مستوى توزيع المهام وتسيير ظروف العمل، و هذا تحديداً ما عبرت عنه نسبة الموافقون جداً على هذا الأمر والتي قدرت ب 41,4% ولا تبعتها إلا بقليل جداً نسبة الموافقين على نفس الشيء حيث جاءت ب 40,4%.

عدم إحساس الأفراد بالانتماء إلى المؤسسات التي يعملون بها يرجع بشكل كبير إلى عدم تلائم الأعمال المكلفون بها مع نوع تخصصهم، و

أفراد عينتنا توجيههم منذ البداية لم يكن يعتمد على التنسيق بين نوع الشهادة أو التخصص و منصب العمل الموجهون إليه و المتمثل في "عون إداري رئيسي" وهذا ما أكدته نسبة المجيبون بغير موافق إطلاقاً على متغير " العمل الذي أقوم به يتلاءم مع تكويني الجامعي" والتي شكلت أعلى نسبة بين المقترحات و قدرت ب 44,6% لتليها نسبة الغير موافقون و كانت 29,4%.

يتضمن العقد بندا رئيسيا ينص على أن يكون المتعاقد تحت تصرف مدير المؤسسة، فبالإضافة إلى عدم توافق شهادة المتعاقدين في أغلب الأحيان مع منصب "عون إداري رئيسي" إلا أن المتعاقدين يجدون أنفسهم تحت تصرف مدير المؤسسة ومجبرين على تأدية مهام لا ترقى لقدراتهم الفكرية و لا لكفاءتهم المهنية، وهذا ما أوضحته نتيجة المجيبون على متغير "المهام الموكلة إلي لا ترقى لقدراتي المهنية" حيث قدرت نسبة الموافقون جداً ب 56,1% و كانت أعلى نسبة بين المقترحات لتأتي بعدها مباشرة نسبة المجيبون بموافق و قدرت ب 23.9%.

إن كثرة عدد المتعاقدين في محيط العمل لا يسبب توتر على المستوى العلائقي وحسب و إنما هو يحول بينهم و بين تجسيد أفكارهم المهنية على أرض الواقع وهذا بالضبط ما أكدته نسبة 66,7% التي تعبر على عدم توافق الشهادات مع نوع المهام التي يكلف بها المتعاقدون في محيط العمل الأمر الذي لا يساعدهم إطلاقاً على تجسيد معارفهم النظرية ولا أفكارهم المهنية مما يُصعب عليهم الاندماج في محيط العمل، كما أنهم يفتقرون لأدنى المسؤوليات ولا يسمح لهم باتخاذ أي قرار أو مبادرة فيما يخص المهام التي كلفوا بها، فهم ملزمون بإتباع التوجيهات حرفياً حتى في أبسط المهام، و هذا ما مثلته نسبة الغير موافقين إطلاقاً على متغير "هل لديك مسؤوليات في المؤسسة التي تعمل بها؟" والتي قدرت ب 65,6%.

عجز المتعاقدون على ممارسة ما تعلموه و ما اكتسبوه طيلة مشوارهم التعليمي يحول بينهم و بين اعتراف الآخر بقدراتهم و

مهاراتهم وهو ما يجعلهم ينفرون من العمال المرسمين ويتجنبون التعامل معهم ليتواجدوا فيما بعد في جماعة لا تضم غير المتعاقدين وهذا لأنهم بحاجة للإحساس بالاعتراف من خلال مناقشة ما يمتلكونه من أفكار ومعارف مع بعضهم بعض للإبقاء على مستواهم الفكري الشيء الذي أكدته لنا نسبة الموافقين على متغير " أناقش مع زملائي المتعاقدين أفكاري المهنية" و التي قدرت ب 45.0% و تلتها مباشرة نسبة الموافقين جدًا على نفس المتغير و التي قدرت نسبتهم ب 30,2 %.

يعد النشاط المهني الحقل الاجتماعي الذي له أثر كبير في تشكيل هوية الأفراد وهذا ما توضحه لنا إجاباتهم على سؤال " من تكون؟" بحيث تكون الإجابة مباشرة اسم المهنة التي يزاولونها فهي تعبر على مكانة الفرد الاجتماعية التي يتعرف عليه من خلالها، فتشكل الهوية المهنية يعتمد بشكل كبير على تقدير الذات الذي هو وليد الإحساس بالإنجاز، والرضا على هذا الإنجاز من الفرد ذاته و من قبل الآخرين الذين يشكلون محيطه الخارجي، والذي على إثره تحدد درجة انتساب الفرد لهذا المحيط، و تعود درجة انتساب الفرد إلى محيط عمله لمدى تحقيق أهدافه و تلبية متطلباته المادية و المعنوية من خلال هذا المحيط، الأمر الذي لا ينطبق أصلا على عينة دراستنا بحيث نجد أن أغلبية المجيبون على استمارة هذه الدراسة و الذين شكلت نسبتهم 35,5 % غير موافقون على أن الأعمال التي يقومون بها في محيط عملهم تتماشى مع مشاريعهم المهنية المسطرة مسبقا و أيدهم في هذا الغير موافقون إطلاقا بنسبة 31,8%، و هذا يعود إلى تنوع و اختلاف المهام التي يكلف بها المتعاقدون في المؤسسات التي يعملون بها بحيث كل مرة يطلب منهم القيام بأشياء تختلف عن الأشياء التي قاموا بها من قبل و هذا راجع لما يتضمنه العقد كبند رئيسي و هو كون المتعاقد تحت تصرف مدير المؤسسة مما يعطي الحق لهذا الأخير بتكليف المتعاقد بتغطية أي نقص تعاني منه المؤسسة وهذا ما أوضحت إجابة المتعاقدين على متغير "لدي عمل محدد في المؤسسة التي أعمل بها" حيث قدرت

نسبة المجيبون بغير موافق ب 66.6% ويؤيدهم الغير موافقين إطلاقاً بنسبة 11.7%، مما نتج عنه عدم رضا المتعاقدون على ما يقومون به من أعمال في المؤسسات التي يعملون بها ما أكدته لنا نسبة 43,1% للغير موافقين إطلاقاً و نسبة 31,4 % للغير موافقين.

عدم وجود عمل محدد يعني بالضرورة عدم وجود صورة ذات واضحة المعالم و بالتالي عجز الفرد عن تأطير مكانة اجتماعية الخاصة به وهذا ما نستنتجه من إجابة المتعاقدين على متغير "تقبلي لواقعي المهني يعزز صورتني الذاتية" حيث جاءت نسب كلا من مقترح غير موافق إطلاقاً و غير موافق متقاربة جداً فشكلت نسبة المقترح الأول 38.9% أما الثاني كانت نسبته 38.4 %، مما يعني أن ما يعيشه المتعاقدون في محيط عملهم لا يساعدهم في تحقيق ذاتهم و لا يؤمن لهم مصيرهم في المؤسسات التي يعملون بها و هذا ما أوضحتها نسبة المجيبون على متغير "مصير المتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل مجهول" و التي قدرت ب 56,5% للذين أجابوا بموافق جداً و 19,8% للذين أجابوا بموافق.

إن إجابة المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل على سؤال "ماذا تعمل؟" بتابع لـ (ANEM) يفسر لنا أن المهام التي يقومون بها لا تمثلهم و أن تواجههم في المؤسسات التي وجهوا إليها ليس بدائم و هذا ما عبرت عنه نسبة 65,6 % للذين أجابوا بغير موافق إطلاقاً على متغير "مكانتي في محيط عملي تضمن لي مستقبلي" و لقد دعمهم في هذا الرأي المجيبون بغير موافق و الذين شكلت نسبتهم 16.7 %، مما يعني أن ما يقوم به المتعاقدون لا يعد بوظيفة أو مهنة الشيء الذي يجعل للفرد مكانة اجتماعية يتعرف عليه من خلالها لذا كانت إجابتهم على متغير "توفر الوكالة الوطنية للتشغيل مكانة اجتماعية للمتخرجين الجامعيين" بغير موافق بنسبة 54,6% و غير موافق إطلاقاً ب 20,4%.

إن رفض المتعاقدون لتأدية بعض المهام التي يرونها لا تناسب مستواهم المعرفي يكلفهم وقف العقد أو عدم تجديده مرة أخرى، و لهذا

السبب بالذات فهم يرون أن الوكالة الوطنية للتشغيل لم تساهم في حل مشكل البطالة حيث قدرت نسبة الغير موافقون إطلاقاً على أن الوكالة ساهمت في حل مشكل البطالة للمتخرجين الجامعيين بـ 49,0% و تدعمها في ذلك نسبة 8%, 20 للغير موافقين على نفس الشيء، مما يعني أن الحلول التي اقترحتها والتي قامت بها الوكالة الوطنية للتشغيل لهذه الفئة من المتخرجين الجامعيين مؤقتة لا غير، وهذا ما أكدته نسبة 47,0% للموافقين جداً ونسبة 37,5% للموافقين على متغير "الحلول التي قامت بها الوكالة الوطنية للتشغيل مؤقتة" وبالتالي قد تعجز على المساهمة في بلورة الهوية المهنية للمتعاقدین معها من المتخرجين الجامعيين.

4) تحليل النتائج:

أثناء البحث عن الصورة الذاتية النهائية يقوم الفرد بافتراض هويات مستقبلية يسقط من خلالها رغبته في الحصول على مكانة اجتماعية معينة تميزه عن الآخرين وتحقق له الرضا الاجتماعي، فهو يبحث عن جذور ينتمي إليها تشكل تاريخه و أصالته، وفي نفس الوقت يسعى لتجسيد أفكاره الجديدة والمعاصرة حتى يرسخ إبداعه واختلافه، لهذا السبب بالذات تعتبر الهوية نتيجة مؤقتة لما يطرأ من تحولات في بيوغرافية الفرد و التي تتأرجح بين الهوية الموروثة و الهوية المرغوب فيها، وبين ما تنتجه العلاقات الإنسانية من هوية خاصة بالفرد و هوية موجهة للآخرين.

إن الهوية الموجهة للآخرين هي الصورة التي يعرف الفرد من خلالها في مجتمعه و تكمل هذه الصورة في المهنة التي يزاولها أو المكانة الاجتماعية الناتجة عنها، بالنسبة للمتخرجين الجامعيين المتعاقدین مع الوكالة الوطنية للتشغيل مكانتهم الاجتماعية مقترنة بالوكالة الوطنية للتشغيل بدلا من اقترانها بالعمل الذي يقومون به في المؤسسات التي يعملون بها، وهذا راجع لتعارض شهادات و تخصص هذه الفئة مع المهام التي تكلف بها داخل مؤسسة العمل، ولهذا فهم

يعرفون في المجتمع بالتابعين للوكالة الوطنية للتشغيل وبالعامية يطلق عليهم اسم "تاعANEM".

بتعاقدهم هذا وضع أفراد عينة دراستنا في خانة جديدة لا هم طلبة و لا بطلين و لا حتى موظفين، لأن الوظيفة يقصد بها تجسيد و تطبيق للمكتسبات المعرفية القبلية (النظرية و التطبيقية) المكتسبة في فترة تكوينية معينة، و يكون هذا التجسيد في ميدان تطبيقي خاص بها و هو ما يعرف بمؤسسات العمل، إلا أن ما تعلمه المتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل في سنوات دراستهم بالجامعة لا يمت بصلة لطبيعة عملهم في المؤسسات التي وجهوا إليها و لا يرقى هذا العمل لمستواهم المعرفي و الأدائي، فحسب ما أدلوا به وما استنتجناه من خلال نتائج دراستنا فهم يقومون بمهام بسيطة يمكن لأي شخص لم يلتحق بالجامعة و لم يخضع لتكوين خاص القيام بها، ومع هذا ليس لديهم الحق في وضع لمستهم الفكرية عليها و إنما هم ملزمون باتباع توجيهات المسؤول حرفيا لإنجازها .

تشكيل الهوية المهنية يكون من خلال سيرورة مستمرة تبدأ في مراحل تكوين الفرد و عبر المؤسسات التي تشرف على هذا التكوين، تعزز هذه السيرورة في المرحلة الجامعية نظراً للتخصص الذي يختاره الفرد لنفسه ثم تصبح أمتن وأقوى في ظل كل من الديناميكية الإجرائية والتفاعلية داخل منظومة العمل، إلا أن اختيار تخصص ما يكون أصلاً مبني على عاملين أساسيين وهما؛ التأثير بالمستوى الثقافي للوالدين و البيئة الأولية للفرد، ومن ناحية أخرى الميول و الرغبة نحو تخصص معين يبرز به الفرد قدراته العقلية و الفكرية و الإبداعية.

يزود التكوين الطلاب بالمعرفة اللازمة حتى يتمكنوا من بناء هيكل معرفي، ويكتسبون قيم أخلاقية، سلوكية و إجرائية مختلفة تساعدهم في بلورة هويتهم المهنية بعد التخرج، وهذا لأن الهوية المهنية أثناء تشكيلها تعتمد على سيرورة التنشئة الاجتماعية والتي تكون عبر، المؤسسة التكوينية، الانتماء إلى مجموعة الأقران، و التجارب الشخصية، مما يعني أن للهوية المهنية علاقة ترابطية بين المشوار الشخصي للفرد و

مجموعة العوامل الثقافية، الاجتماعية و الاقتصادية التي تميز فرد عن الآخر، و على هذا الأساس يسقط الفرد صورة ذاته المستقبلية ثم يضع استراتيجية مبنية على أساس إدراكه لقدراته الفكرية والأدائية، وهذا بالضبط ما صرح به المتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل فاخترهم لتخصصهم الجامعي لم يكن عن طريق الصدفة وإنما هو مشروع مستقبل ساهم في إنجاحه مجموعة من المؤسسات التكوينية بما فيهم العائلة، وهي المسؤول الأول عن تلقين المبادئ، القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية و الموجه الأول لرغبة وميول الفرد، ليجدوا أنفسهم بعد التخرج في محيط يعيق تحقيق الصورة المسقطة مسبقا و الهوية المهنية المرغوب فيها.

محيط العمل و الذي يقصد به ما تتضمنه المؤسسة، الشركة أو المصنع من مثيرات خارجية تؤثر في الحالة النفسية للفرد و في مردوده الإنتاجي، هو كذلك يعد منظومة إنسانية تعتبر مكان للتنشئة الاجتماعية، أين يتجمع الأفراد حسب حاجتهم الانتمائية، وحاجتهم للاعتراف الاجتماعي، وهذا ما سماه Sainsaulieu. بالبعد الثقافي، ولقد استلّف هذا البعد الثقافي حتى يبين أن محيط العمل ليس حكرًا للعوامل الإنتاجية فحسب و إنما هو كذلك مكان لتشكيل هويات فردية و جماعية و هذا حسب ما يعتمد عليه أو يعارضه العمال من قيم، وكان قد حدد أربع نماذج لبلوغ الهوية المهنية تمثلت في: مشوار الفرد، الانتماء إلى المجموعة، الإنجاز و مقاومة كل أنواع التحكم في محيط العمل.

(Sainseulieu, 1999, cité in Alvaro Sot Roy, 2004, p 19)

هذه النماذج تفتقر إليها عينة دراستنا، فمشوار أفرادها الماضي يختلف تماما عن واقعها في مؤسسة العمل، انتمائها لمجموعة العمل يقتصر فقط على مجموعة المتعاقدين، ما تقوم به في محيط العمل لا يعتبر إنجازا و إنما مجرد امتثال لأوامر، أما بالنسبة لمقاومة كل أنواع التحكم فهي بعيدة كل البعد عن هذا لأن مجرد الاعتراض يكلفها الطرد و عدم تجديد العقد مع الوكالة الوطنية للتشغيل، إن عدم حصول

المتعاقدون على أدوار في المؤسسات التي يعملون بها سبب كافي ليولد عدم الراحة في محيط العمل و الشعور بالتهميش، و هذا لأنهم عاجزون و مكبلون و لا يملكون القدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظومة التي هم أفرادا فيها.

في المنظومة المعاصرة تتشكل الهوية المهنية بصفة قوية على مضمون المهام، فهي فضاء لاكتساب الكفاءات، و العلاقات الاجتماعية الصغيرة التي تعتبر مصدر لتأكيد الذات، و التبادل معرفي، لذا تتميز المنظومة الحديثة بالميل إلى التعميم لبلوغ السلطة والذي يرافقه توزيع كبير لمصادر استراتيجية وأشكال مختلفة للسلطة، وهذا ما أكد عليه Sainsaulieu في اعتباره أن محيط العمل فضاء ثقافي يعمل على ترسيخ معارف الفرد النظرية وتحويلها إلى كفاءات تميزه كفرد مستقل بذاته و تساعده على الاندماج و التكيف السريع داخل المجموعة التي تتبناه فكرياً، فالإيديولوجيات المشتركة تسهل عملية التواصل بين العمال وتوطد العلاقات بينهم ليصبحوا أداة دعم لبعضهم البعض، و هذه الإيديولوجيات التي تقوم على منطق مشترك تشكل وحدة متلاحمة وصلبة تقود المنظومة إلى تحقيق أهدافها المرجوة، و في نفس الوقت تمكن العامل من بلوغه المكانة الاجتماعية الراغب فيها، لأن الأداء الجيد والتمكن للعامل في محيط عمله يترجم مدى ميله للمهام التي يكلف بها، و هذا الميل والرغبة هو سبب اختياره لهذا التخصص بالذات دون غيره، لذا فإن حسن التنظيم و التسيير الجيد من قبل المسيرين والمسؤولين في أي منظومة كانت يتطلب وضع الرجل المناسب في النشاط المناسب وتوجيهه نحو المجموعة المناسبة لأن التفاعل المستمر بين أفرادها طوال مدة تواجدهم مع بعض يؤثر لا محال على مضمون صورهم لذاتهم، إلا أن العدد الكبير للمتعاقدين والمفروض على المؤسسات من خلال قرار رئاسي يعيق عملية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بحيث نجد كمعدل عام من 20 إلى 30 متعاقد يحملون عقد "عون إداري رئيسي" في مؤسسة واحدة وقد صادفنا أن وجدنا في بعض المؤسسات 50 متعاقد، وهذا لا يعرقل سير المؤسسة

من حيث توزيع المهام فقط بل كان من الأسباب الرئيسية في خلق التوتر العلائقي بين عمال المؤسسة و المتعاقدين وفي بعض الأحيان بين المتعاقدين فيما بينهم.

و لقد تم تسليط الضوء على أهمية العوامل العلائقية في ديناميكية الهوية من طرف العديدين من الباحثين بينهم Dubar و Ghier حيث أجمعوا على أن العلاقة مع الآخر والإجابة على الآخر تساهم في بناء هوية الفرد، لذا يعد التفاعل داخل المجموعة عامل مميز في تحديد الهوية الشخصية، فالمجموعات تساعد في دمج الفرد بداخلها وهذا الأخير يتماها في نفس الوقت هذه السيرورة تسمح للفرد بالتمييز والأداء في محيطه، و يقول E.M.Lipiansky "التفاعل يلعب دور رئيسي في الوعي الذاتي للفرد وللآخرين كما يسمح له بتحمل مسؤولية الأدوار الاجتماعية المنتظرة منه، التفاعل هو الوسيلة الوحيدة التي تحدث الوساطة بين الفرد ومجتمعه، و المنظور التفاعلي يبرز دور سيرورة التنشئة الاجتماعية في نشأة الهوية. (سلمى محمود جمعة، 2003، ص143)

عكس ذلك فإن العلاقات الانسانية في محيط عمل المتخرجين الجامعيين المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل يميزها الاضطراب والتوتر، فالعمال الأصليين للمؤسسة يعتبرونهم دخيل معرق للسير الحسن و الاعتيادي للمؤسسة و ذلك بسبب العدد الكبير الذي يفوق احتياج المؤسسة بمراحل، واعتبارهم عالة على المؤسسة بما أنه ليس لديهم عمل محدد، في حين يرى المتعاقدون أن مستواهم المعرفي لا يقتصر على المهام البسيطة التي تمنح لهم وانه إجحاف في حقهم أن يتراأسهم أو تملأ عليهم أوامر من أشخاص أقل منهم مستوى، لذا هم في أغلب الأوقات غير راضين على معاملة العمال و المسؤولين لهم، مما كان سببا حال دون إحساسهم بالانتماء إلى المؤسسة التي يعملون بها.

إن الشعور بالانتماء إلى مؤسسة ما يكون نتيجة مزيج بين مؤشرين قويين وهما؛ إحساس الفرد بأن له دور مفيد و فعال في المجموعة، و إحساسه بضرورة التضامن مع فريقه، هذان المؤشران يساعدان العامل

على التبنّي السريع للمبادئ و القيم الأخلاقية التي تنتهجها المؤسسة، كما يعطيان معنى للأعمال التي يقوم بها الفرد في المؤسسة مما يدفعه باستمرار لتحسين أدائه وتطوير كفاءته، فبناء الهوية المهنية يستلزم تفاعل دائم بين كلا من؛ المعرفة النظرية، الحقيقة الاجتماعية والممارسة المهنية، ويرى (2006Riopel) في هذا السياق بأن البعد الاجتماعي للهوية المهنية يرجع لمفهوم الانتماء إلى جماعة، هذا البعد يُظهر بشكل واضح أثر الجماعة على الفرد واستدخال هذا الأخير للنماذج الاجتماعية في الهيكل المهني، صنف إلى ذلك الانتماء إلى مهنة يعود إلى المعارف والكفاءات المشتركة، وإلى تبني نظام، معايير، رموز، وتصرفات المجموعة المنتمية إليها. (Dieci,S.P. et all, 2010)

هذا البعد للهوية المهنية يقوم على أساس كل من الفرد كتركيبة سيكولوجية تعرف من خلال الأنا المستقل والمختلف عن الآخرين، والجماعة التي تعزز هذا الأنا من خلال المصادقة على تصرفاته، أثناء التكوين المهني حضور كلا منهما (الفرد و الجماعة) ضروري، لأن التفاعل بأنواعه (صراع، منافسة، مواءمة، اندماج، مشاركة) بين أفراد الجماعة هو المؤهل الرئيسي للانتماء إلى مهنة ما، و المعارف المهنية تنشأ من خلال تجارب لمواقف معينة، من معارف علمية مكتسبة، تعليمات مؤسساتية و التطبيق على أرض الواقع، حتى يصبح لهذه المعارف أهمية لا بد أن تمارس بمنطق يسمح للفرد أن يرضى عن أدائه وأن يقبل هذا الأداء من طرف الآخرين، ومعارف المتعاقدون لا تأهلهم للمساهمة في تحقيق أهداف المنظومة و هذا يبيّهم خارج حيز المنافسة و الاندماج و حتى المشاركة، مما يجعل مشاريعهم المهنية تؤجل لإشعار يجهل تاريخه، و أمر قيامهم بالمبادرات في محيط عملهم لا يثيرهم و لا يحفزهم، إن بلوغ الأهداف بصورة أسرع يسفر عنه ما يعرف بالديمومة أو الاستمرارية، حيث تُبقي المجموعة على أفرادها أطول وقت ممكن وهذا ما يؤكد Dubar في قوله: " الهويات تبني على منهج الاستمرارية وتتضمن فضاء فكري موحد، و أسلوب تكويني

داخلي يقوم الأفراد على إثره بوضع مسارات مستمرة المدى".
(Dubar, 2000, P

مما يعني أن الفرد بحاجة ماسة إلى ترجمة أفكاره وتجسيد معارفه على أرض الواقع بنفس درجة سعيه لتحقيق لمتطلباته و احتياجاته الفسيولوجية، و رضاه الوظيفي يكمل في تحقيقه لأهدافه من خلال هذه المنظومة، و يحدث العكس تماما إذا ما تعارضت أهداف هذه الأخيرة مع طموحاته، وهذا يكون لا محال نتيجة عدم أخذ منظومة العمل بعين الاعتبار الحالة النفسية للعمال الذين يعملون بها، الشيء الذي أكدته لنا النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا الميدانية و التي أوضحت لنا بأن المتحصلين على الشهادات الجامعية والمتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) يعيشون في محيط عملهم ظروف سببت لهم الخيبة، القنوط ، الملل، والإحباط، وهذا ما ذهب إليه الباحث الفرنسي Dejours Cristophe المختص في ديناميكية الجماعة في تلخيص ما يحسه المتعاقدون في محيط عملهم في كلمة واحدة و هي "المعاناة" حيث يرى أن مكان العمل بإمكانه أن يكون مؤثر للإنجاز وإثبات الذات كما بإمكانه أن يكون كذلك مكان لمعاناة الفرد، وهذه المعاناة تترجم من خلال الملل والخوف اللذان يصيبان الفرد في محيط العمل، ويكون هذا نتيجة عدم اعتراف المنظومة بقدرات عمالها ولا بمجهوداتهم و طاقاتهم المبذولة لخدمتها، كما تعود معاناة الأفراد في محيط عملهم إلى تعارض أهدافهم الشخصية مع أهداف المنظومة أو المؤسسة وهذا راجع لعدم أخذ المنظومة بعين الاعتبار خلفيات عمالها الثقافية والاجتماعية ولا ميولهم ورغباتهم الشخصية، هذا التكرار وعدم التعرف على الإمكانيات الأدائية والكفاءات المهنية سبب كافٍ للمعاناة التي يعيشها العمال في محيطهم المهني.

إن الفرد الذي يحس بالرضا الوظيفي لا يبخل بقدراته و إنما يطورها وينوعها بهدف الحصول على استحسان الآخرين وردود فعل إيجابية من طرف رفقاءه، مما يجعله ينوع في مهاراته، فكلما أحس بأهمية دوره و ضرورة المهام التي يقوم بها في محيط عمله، كلما زادت نسبة

رضاه، فالفرد الراضي يتعامل مع ما يقوم به في محيط العمل على أنه جزء لا يتجزأ من الأهداف الكبرى للمنظومة وعلى أنه عنصر فعال في تحقيق هذه الأهداف و هذا لإدراكه التام بمدى أهمية المهمة التي ينجزها، إلا أنه لا بد أن يشعر باستقلاليته أثناء أداء عمله بحيث يكون مسؤولاً تماماً على ما يقوم به ونقصد هنا "الضمير المهني" أي الرقابة الداخلية التي تغني بالضرورة عن الرقابة الخارجية والتي تمثلها الإدارة والمسؤولين، فكلما كان الفرد يتمتع بضمير مهني كلما أحس باستقلالية أكبر أثناء أداء عمله.

من خلال ما سبق وذكر عن الهوية المهنية ندرك أن المخرجين الجامعيين المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل يعيشون في محيط عملهم ظروف تعرقل بلورة هويتهم المهنية التي هي في الأساس وليدة الإحساس بالانتماء إلى مجموعة معينة بحيث يكون أفراد هذه المجموعة يتشاركون في القيم والمبادئ ويتطلعون لهدف واحد محدد، بالإضافة إلى تعزيز تقديرهم لذاتهم من خلال دعمهم لبعضهم وموافقتهم وقبولهم لسلوكات بعضهم تجاه لبعض، مما يفيد أن الهوية عضو منتج للصحة النفسية و أساس الصحة العقلية.

الخاتمة

على ضوء ما كشفت عليه نتائج هذه الدراسة تأكد لنا أن الوسط المهني وظروف محيط عمل المخرجون الجامعيون والمتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لم تساعدهم في بلورة هويتهم المهنية، وهذا لعدم توفر العوامل الأساسية لتشكيلها و المتمثلة في الشعور بالانتماء، الإنجاز، والاعتراف، هذه الوكالة التي اهتمت بتقليص ظاهرة البطالة في أوساط المخرجين الجامعيين لم تأخذ بعين الاعتبار أن العمل ليس مجرد أداء يتحصل مقابلته الفرد على راتب شهري في آخر كل شهر، وإنما هو الصورة الاجتماعية للأفراد التي يتعرف عليها من خلالها في المجتمع الذي ينتمون إليه واختيار الأفراد لعمل ما يعني اختيارهم لمكانة اجتماعية تميزهم عن الآخرين، لهذا نوصي وبشدة كل الهياكل والآليات التي اعتمدت عليها الجزائر في

سياسة التشغيل الجديدة أن تعطي أهمية للتخصصات والشهادات أثناء توجيه المتعاقد، وهذا لأن هذا التخصص لم يكن عن طريق الصدفة وإنما هو ترجمة لمعارف الفرد و لكفاءته ومهاراته الأدائية، والاهتمام بتعاقد أكبر عدد ممكن من المتخرجين الجامعيين على حساب نوع العمل الموجهين إليه لا يقلص معدل البطالة وإنما يعطيها شكل آخر لا غير، وحسب ما جاءت به نتائج هذه الدراسة فإن المتخرجين الجامعيين المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل بدلا من تواجدهم في الشارع هم بطالين في المؤسسات التي يعملون بها، فما يعيشونه في وسطهم المهني ما هو إلا بطالة مقنعة لهذا هويتهم المهنية غير مبلورة لحد الساعة.

المراجع

- 1- سلمى محمود جمعة، ديناميكية طريقة العمل مع الجماعة، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 2003.
- 2- Alvaro Soto Roy, (2004) : La participation directe au travail et les transformations sociales dans l'entreprise contemporaine: Une étude monographique à Codelco-Chile, Presses université de Louvain.

- 3- Bernard. F., Maroy. C. (1996), formation et socialisation au travail, département De Boeck, université Paris, Bruxelles.
- 4- Danvers, F. (2009). S'orienter dans la vie : une valeur suprême ? Dictionnaire de sciences humaines. Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2009.
- 5- Dieci. S.P., et autres,(2010), la construction et l'évolution de l'identité professionnelle en formation initiale, IUFE, Université de Genève.
- 6- Dubar C. (1996) : La socialisation: La construction des identités sociales et professionnelles. Paris, A. Colin 2è éd.
- 7-Dubar, C. (1998). La socialisation construction des identités sociale et professionnelles : (2^{eme} édition, 3^{eme} tirage): Armand Colin.
- 8- Sainsaulieu, R .(1977): l'identité au travail, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques.